

**COMPENSAÇÃO PELA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO –
CONCEITO DE ANTIGUIDADE
ANÁLISE DE JURISPRUDÊNCIA**

Vieira de Almeida & Associados

1 – SUMÁRIO DO ACÓRDÃO ANALISADO

Acórdão do Tribunal Central Administrativo de 11 de Maio 2004

Processo n.º 06002/01

- “1. O art. 2º n.º 4 do CIRS prevê um regime especial de tributação que beneficia as importâncias atribuídas pela cessação do vínculo laboral ou pela cessação do exercício de funções de gestor, administração ou gerência, excluindo de tributação uma determinada quantia calculada com base na antiguidade ou no número de anos de exercício daquelas funções.
2. Porque a antiguidade constitui um conceito laboral, é no direito laboral que deve procurar-se a solução da questão de saber se a antiguidade estabelecida no contrato de trabalho se impõe apenas inter partes, não obrigando terceiros, ou se ela se impõe também à A. Fiscal para efeitos de aplicação do art. 2º n.º 4 do CIRS, sabido que constitui doutrina corrente (actualmente consagrada no art. 11º da LGT) que sempre que nas normas fiscais se empreguem termos próprios de outros ramos do direito, devem os mesmos ser interpretados no mesmo sentido daquele que aí têm, salvo se outro decorrer directamente da lei.
3. O direito laboral prevê um conceito amplo de antiguidade ao permitir que seja tomado em linha de conta o tempo de serviço e a categoria já alcançados noutras entidades patronais, por forma a que ele seja admitido sem prejuízo da antiguidade ali adquirida, pois que tal não é proibido nem pelas normas referidas no nº 1 do art. 12º da LCT nem pelos princípios da boa fé, sendo uma prática atendida nalguns Instrumentos de Regulamentação Colectiva e Trabalho e nos usos da profissão do trabalho e das empresas.

4. Pelo que o estabelecimento de uma antiguidade anterior à da admissão na empresa tanto pode ser obtido por lei (art. 37º da LCT por exemplo), como por contrato individual de trabalho, como por contrato colectivo de trabalho.
5. Estipulando-se no próprio contrato de trabalho do impugnante que o tempo de serviço prestado noutra empresa conta para efeitos de antiguidade, esta não pode ser posteriormente restringida, para efeitos indemnizatórios, ao tempo de serviço prestado nesta última empresa.
6. Nada sugere ou indicia que o conceito de "antiguidade" contido no nº 4 do art. 2º do CIRS não tenha sido usado em toda a sua amplitude, que não possa ter em conta o tempo de serviço (antiguidade) alcançado noutra empresa desde que tal tenha sido expressamente estipulado no contrato laboral pela entidade devedora.
7. Não resultando da lei que esse conceito se refira restritamente ao tempo de serviço na entidade devedora da compensação pela cessação do contrato de trabalho, e nada justificando uma interpretação restritiva da norma de incidência, aquela noção mais lata de antiguidade deve ser aceite para o cálculo da importância sujeita a tributação em sede de IRS.
8. O que não colide com a substância económica do facto tributário que se pretende tributar quando, como no caso vertente, a relação de facto subjacente entre o impugnante e a entidade empregadora prefigura uma dissimulada transferência de estabelecimento, a qual, à luz do art. 37º da LCT, confere aos trabalhadores o direito à manutenção dos contratos de trabalho para todos os legais efeitos, designadamente de antiguidade e do montante indemnizatório que com base nesta é calculado.”

2 – ANÁLISE

Introdução

O propósito da escolha deste acórdão para comentário reside não só no facto de o mesmo tratar de um assunto com grande relevância prática, como também na circunstância de esta decisão não se ter cingido a interpretar literalmente o conceito de antiguidade incluído no artigo 2.º, n.º 4 do Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (doravante “CIRS”), contrariando desta forma a

posição que tem vindo a ser tomada pela Administração Tributária (doravante “A.T.”) relativamente a esta matéria.

Com base no conceito de antiguidade em questão, é consagrada uma exclusão de tributação das importâncias atribuídas pela cessação do vínculo laboral ou pela cessação do exercício de funções de gestor, administrador ou gerente de pessoa colectiva.

No âmbito daquela regra do CIRS, assume especial relevância saber se a antiguidade com base na qual deve ser calculada a importância excluída de tributação corresponde, unicamente, ao tempo de serviço prestado na empresa devedora - como entendeu a A.T. na decisão recorrida - ou pode corresponder à antiguidade expressamente atribuída e reconhecida no contrato de trabalho quando neste se convencionou englobar o tempo de serviço prestado numa outra empresa.

Neste contexto, após uma breve nota ao acórdão em apreço, analisaremos individualmente as três formas de reconhecimento de uma antiguidade anterior à da admissão numa determinada empresa.

A orientação do Acórdão

Dispõe o artigo 2.º, n.º 4 do CIRS que “Quando por qualquer forma, cessem os contratos subjacentes às situações previstas nas alíneas a), b), e c) do n.º 1, mas sem prejuízo do disposto na alínea d) do mesmo número, quanto às prestações que continuem a ser devidas mesmo que o contrato de trabalho não subsista, ou se verifique a cessação de funções de gestor, administrador ou gerente de pessoa colectiva, as importâncias auferidas, a qualquer título, ficam sempre sujeitas a tributação na parte que exceda o valor correspondente a uma vez e meia o valor médio das remunerações regulares com carácter de retribuição sujeitas a imposto, auferidas nos últimos 12 meses, multiplicado pelo número de anos ou fracção de antiguidade ou de exercício de funções na entidade devedora, salvo quando nos 24 meses seguintes seja criado novo vínculo profissional ou empresarial, independentemente da sua natureza, com a mesma entidade, caso em que as importâncias serão tributadas pela totalidade.”

Foi com base neste preceito que a A.T. procedeu a uma nova determinação do rendimento do impugnante, tendo sido também com base neste artigo que o Tribunal Central Administrativo (doravante “TCA”) deu provimento ao recurso, julgando procedente a impugnação e, consequentemente, anulando o acto impugnado.

Desta forma, parece-nos conveniente expor a situação de facto que motivou o presente caso, o que se fará de seguida.

Em 7 de Março de 1991, o impugnante celebrou um contrato de trabalho por tempo indeterminado com a sociedade “F. N. R., S.A.”, tendo três anos volvidos - mais especificamente a 1 de Janeiro de 1994 - revogado este contrato e celebrado um outro contrato de trabalho por tempo indeterminado com a firma “A. M., Lda.” no qual constava a seguinte cláusula:

“A “A. M., Lda.” atribui, e desde já reconhece expressamente, que a antiguidade do 3º Outorgante (o trabalhador) retroage ao dia 07/03/91, data em que o 3º Outorgante foi admitido no quadro de pessoal da “F. N. R., S.A.” e cujo contrato de trabalho foi revogado, por comum acordo, na parte inicial deste instrumento contratual.”

Em 28 de Outubro do mesmo ano, ou seja, nove meses depois da celebração do segundo contrato, o impugnante celebrou um acordo de cessação do contrato de trabalho com a “A. M., Lda.”.

Importa ter em conta que a “A. M., Lda.” foi constituída em 18 de Abril de 1992, tendo como sócios, entre outros, a mencionada “F. N. R., S.A.” e que, no período compreendido entre 1991 e 1995, teve como gerentes, os administradores da “F. N. R., S.A.”.

O impugnante, em 15 de Março de 1995, apresentou a sua declaração de rendimentos referente ao ano de 1994 tendo declarado um rendimento no montante de 26.658.666\$00, com base no qual foi liquidado imposto a pagar de 1.366.209\$00. Todavia, a 14 de Agosto de 1995, o impugnante juntou a declaração modelo 1 de substituição tendo alterado o rendimento sujeito a imposto para o montante de 25.983.666\$00, com base na existência de erro por parte da entidade patronal, “A. M., Lda.”. Neste contexto, alegou o impugnante que a sociedade “A. M., Lda.”, ao calcular a soma da indemnização paga pela cessação do contrato de trabalho não sujeita a IRS, multiplicou por 12 o valor em causa, quando o deveria ter multiplicado por 14. Simultaneamente, o impugnante apresentou reclamação contra a liquidação do imposto a pagar no montante de 1.366.209\$00.

A A.T., por seu turno, procedeu a uma nova determinação de rendimento, tendo em conta o disposto no artigo 2.º, n.º 4 do CIRS e no artigo 13.º, n.º 3 do Decreto-Lei 64-A/89, de 27 de Fevereiro, a Lei do Contrato de Trabalho (doravante “LCT”) - que corresponde ao actual artigo 318.º do Código do Trabalho - considerando as quantias recebidas a título de vencimentos, gratificação e indemnização da “A. M., Lda.”, num total de 30.167.000\$00 e a quantia de 541.666\$00 de vencimentos paga pela “F. N. R., S.A.”. Com base nestes valores apurou-se haver ainda IRS a cobrar na importância de 1.147.500\$00.

Tendo em conta a apreciação feita pela A.T., a 21 de Setembro de 1998, foi proferido o despacho, que é objecto de impugnação no acórdão em análise, o qual indeferiu a reclamação do contribuinte.

Ainda que, em nossa opinião, esta decisão do TCA seja susceptível de algumas críticas, consideramos que a mesma veio clarificar e interpretar correctamente o sentido a dar ao conceito de antiguidade referido no n.º 4 do artigo 2.º do CIRIS.

O TCA considerou assim que:

“(…) embora um trabalhador não possa ter a antiguidade que a empresa entenda arbitrariamente dotá-lo, mas tão só e apenas a antiguidade que efectivamente resulte do tempo durante o qual vem exercendo uma função, nada impede que na contagem desse tempo seja tomado em linha de conta o tempo de serviço e a categoria já alcançados noutra ou noutras entidades patronais, por forma a que o trabalhador seja admitido sem prejuízo da sua antiguidade na profissão, pois que tal não é proibido nem pelas normas referidas no n.º 1 do art. 12º da LCT nem pelos princípios da boa fé, sendo até por vezes essa prática atendida nos usos da profissão do trabalho e das empresas. Por isso, não raras vezes os Instrumentos de Regulamentação Colectiva conferem tutela a uma antiguidade mais ampla e, logo, mais favorável do que a antiguidade na empresa. É o que acontece, por exemplo, com a situação contemplada na Cláusula 13ª do CCT aplicável ao Sector dos Despachantes Oficiais, publicado no BTE n.º 44, de 29.11.78.2 onde se estipula que “Na admissão de qualquer trabalhador será tomado em linha de conta o tipo de serviço e a categoria já alcançada noutra ou noutras entidades patronais, não podendo o trabalhador ser admitido com prejuízo da sua antiguidade ...”, sendo que o estabelecimento de uma antiguidade anterior à da admissão na empresa tanto pode ser obtido por lei (art. 37º da LCT por exemplo), como por contrato individual de trabalho, como por contrato colectivo de trabalho. O que se compreende face à injustiça flagrante que resultaria, por exemplo, do facto de um trabalhador, porventura com trinta anos de actividade numa empresa, se transferir para uma outra, quiçá do mesmo grupo, pouco tempo antes da cessação do contrato de trabalho, saindo, por isso, manifestamente desauxiliado e injustiçado relativamente àquele outro que nunca tivesse mudado de entidade patronal. Em suma, os princípios e normas laborais não impõem que no momento da admissão numa empresa o trabalhador seja titular de “antiguidade zero”, sendo legalmente permitido que a entidade patronal aceite a antiguidade correspondente ao tempo de serviço já prestado noutra ou noutras entidades patronais do sector, mantendo-se esse privilégio até à extinção do contrato, a qual vale, por isso, para o cálculo da indemnização devida pela cessação do contrato. Posto isto, há que salientar que nada sugere ou indicia

que o conceito “antiguidade” contido no n.º 4 do art. 2º do CIRS não tenha sido usado em toda a sua amplitude, que não possa ter em conta o tempo de serviço (antiguidade) alcançado noutra empresa desde que tenha sido expressamente reconhecido no contrato laboral pela entidade devedora (sublinhado nosso). Se o próprio contrato de trabalho reconhece e estipula que o tempo de serviço prestado noutra empresa conta para efeitos de antiguidade, esta não pode ser posteriormente restringida, para efeitos indemnizatórios, ao tempo de serviço prestado na última das empresas para quem o trabalhador desempenhou actividade laboral.”

O conceito de antiguidade

A relevância do conceito de antiguidade na correcta interpretação e aplicação do disposto no artigo 2.º, n.º 4 do CIRS é incontestável e, uma vez que A.T. tem vindo a interpretar literalmente a expressão “*entidade devedora*”, parece-nos especialmente relevante sublinhar a orientação subjacente ao Acórdão em apreço e tentar esclarecer alguns aspectos relativos a este tema.

Assentando a questão controvertida no problema de saber qual a antiguidade a ter em conta no caso de ter sido estabelecida entre a entidade patronal e o trabalhador uma antiguidade anterior à da admissão na empresa, cumpre desde já esclarecer que, tal como parece unânime no direito laboral, são três as fontes que poderão estabelecer essa antiguidade, as quais iremos analisar individualmente, a saber:

- 1.^a A Lei
- 2.^a O Contrato Individual de Trabalho
- 3.^a Os Instrumentos de Regulação Colectiva

A Lei

No que diz respeito à Lei enquanto fonte de “transmissão” da antiguidade e tal como estava previsto no artigo 37.º da LCT e actualmente no artigo 318.º do Código do Trabalho, a transmissão da empresa ou estabelecimento origina uma transmissão para o adquirente de todas as obrigações relativas aos contratos de trabalho abrangidos pela respectiva transmissão. Tal como pode ler-se numa edição do Código do Trabalho Anotado, o preceito em causa, na senda do antigo artigo 37.º da LCT, “transpõe para o nosso ordenamento a Directiva n.º 2001/23/CE, do Conselho, de 12 de Março de 2001, relativa à aproximação de legislações dos Estados Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência das empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou estabelecimentos”.¹

Desta forma, imaginemos o seguinte caso:

A é trabalhador da empresa X há mais de 10 anos. A empresa X é adquirida pela empresa Y e, 5 anos após esta aquisição, o trabalhador A cessa o respectivo contrato de trabalho com a sua actual entidade patronal, empresa Y. *Quid Iuris* ?

À luz do direito laboral, a solução parece hoje clara, tal como já o era antes da entrada em vigor do Código do Trabalho.

Por imposição do artigo 37.º da LCT ou do artigo 318.º do Código do Trabalho – consoante a aplicação no tempo de um ou outro preceito -, a transmissão de todas as obrigações relativas aos contratos de trabalho faz operar uma efectiva transmissão da posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores. Consequentemente, e citando uma vez mais a anotação ao artigo 318.º do Código do Trabalho Anotado acima referido, “Significa isto que a transmissão da *posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores* a que se refere o seu n.º 1 (da Directiva) não se esgota na *subrogação legal no contrato* (a que se referia Mota Pinto, a propósito do artigo 37.º da LCT), antes inclui, conforme precisa o artigo

¹ Pedro Romano Martinez (entre outros), *in* Código do Direito do Trabalho Anotado, Almedina 2003 Novembro de 2003, 1ª Edição.

3.º n.º 1 da Directiva, quaisquer *direitos e obrigações do cedente emergentes de um contrato de trabalho ou de uma relação de trabalho existentes antes da data de transferência*”².

Assim, segundo as normas laborais, parece que não há margem para dúvidas de que a antiguidade do trabalhador A seria o resultado do somatório dos 10 anos ao serviço da empresa X e dos 5 anos ao serviço da empresa Y.

Ora, posto isto, e ainda que à luz do direito laboral a solução acima apresentada nos pareça clara, importa ter presente que, para efeitos fiscais, têm surgido algumas dúvidas de interpretação no que diz respeito à contagem da antiguidade dos trabalhadores para efeitos da aplicação do artigo 2.º, n.º 4 do CIRS.

Segundo sabemos, a A.T. e a doutrina têm entendido que a antiguidade a ter em conta para efeitos do artigo 2.º, n.º 4 do CIRS deverá ser a referente ao período de trabalho desenvolvido na entidade devedora. Assim entende Manuel Faustino quando adopta a posição da A.T. nos seguintes termos: “reafirmamos aqui a conhecida orientação da Administração Fiscal segundo a qual o tempo de antiguidade relevante é, tão só, o tempo de antiguidade “adquirido” na entidade com que se cessa o contrato individual de trabalho, como literalmente decorre da lei, não parecendo haver qualquer margem para outro tipo de interpretação.”³

Parece-nos, contudo, importante ressaltar que não encontramos nenhuma opinião formal da A.T. em relação ao conceito de antiguidade relevante para efeitos do artigo 2.º, n.º 4.º do CIRS.

Este entendimento da A.T. parece-nos ser susceptível de crítica em relação a todas as fontes de reconhecimento de uma antiguidade anterior à da admissão numa empresa, ou seja, a Lei, o Contrato de Trabalho e os Instrumentos de Regulação Colectiva de Trabalho e, em especial, nos casos em que essa antiguidade é estabelecida por força da Lei.

² Pedro Romano Martinez entre outros, ob. cit., pág.486.

³ Manuel Faustino, *in* Revista Fiscalidade 13/14 “Sobre o sentido e alcance da nova redacção do artigo 2.º, n.º 4, do Código do IRS – A Tributação das importâncias recebidas por cessação do vínculo contratual com a entidade patronal”, pág. 11-25.

Com efeito, a forma de apuramento da antiguidade, nos termos e pressupostos descritos pelo direito laboral, imposta pelos artigos 37.º da LCT e artigo 318.º do Código de Direito do Trabalho, obriga a entidade adquirente a assumir a posição jurídica da anterior entidade patronal e, conseqüentemente, impõe que a antiguidade se transmita *ope legem*.

Neste contexto, interessa ainda recordar que o artigo 11.º da Lei Geral Tributária (doravante “LGT”) estabelece que “Na determinação do sentido das normas fiscais e na qualificação dos factos a que as mesmas se aplicam são observadas as regras e princípios gerais de interpretação e aplicação das leis”.

No mesmo sentido, o tribunal a quo - e ainda que no caso em apreço nos afigure que este tribunal foi mais longe do que a questão controvertida o exigia, como explicaremos infra -, também conclui que: “Porque a antiguidade constitui um conceito laboral, consideramos que é no direito laboral que deve procurar-se a solução da questão, sabido que constitui doutrina corrente (actualmente consagrada no art. 11º da LGT) que sempre que nas normas fiscais se empreguem termos próprios de outros ramos do direito, devem os mesmos ser interpretados no mesmo sentido daquele que aí têm, salvo se outro decorrer directamente da lei.”

O entendimento do Acórdão em questão vai ao encontro daquilo que nos parece mais correcto em termos de unidade e coerência do sistema jurídico ao reconhecer a ilegalidade da decisão de liquidação da A.T. e ao admitir que: “o conceito de antiguidade possa, em termos de direito laboral, ser entendido com esse sentido mais amplo, referindo-se à antiguidade para todos os efeitos do contrato, como é o caso do cálculo de indemnização. E porque da leitura do art. 2.º, n.º 4 do CIRS não resulta que esse conceito tenha sido utilizado no seu sentido mais restrito, que se refira exclusivamente ao tempo de serviço na entidade devedora, que não possa englobar a antiguidade legal e contratualmente aceite nos moldes acima expostos, é quanto basta para termos de concluir que o impugnante pode invocar, dadas as circunstâncias específicas do caso, essa noção mais lata de antiguidade para o cálculo da importância sujeita a tributação em sede de IRS. O que, no caso, não colide com a substância económica do facto tributário que se pretende excluir de tributação, atenta a relação de facto subjacente entre o impugnante e a entidade empregadora, prefiguradora de uma dissimulada transferência de estabelecimento (entendido como unidade produtiva autónoma) da “F.N.R S.A” para a “A.M. Lda.”, a qual, à luz do art.

37.º da LCT, confere aos trabalhadores o direito à manutenção dos contratos de trabalho para todos os legais efeitos, designadamente de antiguidade. (...) Visto que a nova sociedade “A.M. Lda.” continuou parte da actividade antes desenvolvida pela “F.N.R S.A”, dando continuidade a uma parcela da organização produtiva que antes era prosseguida por aquela, o que se assemelha a uma verdadeira transferência de estabelecimento (caso em que os trabalhadores transferidos não perdem a antiguidade), seria injusto dar uma interpretação restrita ao conceito de antiguidade de modo a não ter em conta o tempo de serviço prestado naquela "Fábrica" quando o próprio contrato de trabalho salvaguardou esse direito do trabalhador.”

O TCA reconhece, assim, que no caso em apreço houve transferência de estabelecimento e que a antiguidade do impugnante se transferiu para a sociedade “A.M., Lda.”, ainda que não resulte claro que o reconhecimento da antiguidade não decorria de uma faculdade mas sim de uma imposição de direito laboral que, em prol da unidade do ordenamento jurídico português, o direito fiscal não poderia ignorar.

O Contrato Individual de Trabalho

Na apreciação desta fonte de estabelecimento de antiguidade anterior à da admissão na empresa está em causa o reconhecimento da autonomia das partes quando celebram um contrato de trabalho.

Antes de mais, e ainda que não se conteste a autonomia dogmática do Direito do Trabalho, há que reconhecer que as suas raízes são civilísticas e, como tal, impera a autonomia das partes.

Desta forma, não se vislumbra a razão pela qual sempre que as partes celebrem um contrato de trabalho no qual reconheçam – nomeadamente, por razões de maior ou menor poder de negociação do trabalhador - uma antiguidade adquirida anteriormente, esta seja uma situação reconhecida e juridicamente tutelada pelo direito laboral e o que o mesmo não suceda relativamente ao direito fiscal.

Voltemos ao trabalhador A.

A, trabalhador da empresa X durante 10 anos, é convidado para trabalhar na empresa Y. O trabalhador A aceita e, aquando da negociação das cláusulas do contrato, exige que a empresa Y lhe reconheça os 10 anos de antiguidade que já tinha na empresa X. A empresa Y aceita. A trabalha na nova empresa por mais 5 anos e, passado esse período, o seu contrato de trabalho cessa. *Quid iuris?*

Para efeitos do disposto no artigo 2.º, n.º 4 do CIRS, a relevância desta hipótese de reconhecimento da antiguidade anterior aquando da celebração de um novo contrato de trabalho com uma outra entidade parece ser também rejeitada por Manuel Faustino quando afirma no artigo já citado que “(...) Como, por maioria de razão, também o não são (admitidos) quaisquer acordos que, respeitando à garantia dos benefícios inerentes à antiguidade, hajam sido celebrados entre o trabalhador e a entidade patronal”.⁴

O que está, portanto, em causa é saber até que ponto o acordado entre o trabalhador e a respectiva entidade patronal tem efeitos meramente *inter partes* ou é relevante para os efeitos fiscais em análise.

O acórdão *sub judice* opta por conceder relevância fiscal ao acordado entre o trabalhador e a entidade patronal, ainda que, em nossa opinião, no caso em análise este problema não se colocasse, uma vez que, tal como referimos anteriormente, se tratava afinal de uma transferência de antiguidade *ex lege* (a situação de facto subsumia-se no disposto no artigo 37.º da LCT), como aliás o tribunal vem a referir no final do acórdão. Desta forma, parece-nos que, ainda que o contrato de trabalho do impugnante não tivesse reconhecido a antiguidade anterior, não precisava de o ter feito porque o reconhecimento dessa mesma antiguidade seria automático por aplicação do então vigente artigo 37.º da LCT.

Não obstante, cremos que importa reter o que o acórdão refere quanto à fonte em análise: “Estipulando-se no próprio contrato de trabalho do impugnante que o tempo de serviço prestado noutra empresa conta para efeitos de antiguidade, esta não pode ser posteriormente restringida, para efeitos indemnizatórios, ao tempo de serviço prestado nesta última empresa.”

Os Instrumentos de Regulação Colectiva

Por último, resta-nos analisar a importância dos Instrumentos de Regulação Colectiva enquanto fonte de estabelecimento de uma antiguidade anterior à da admissão na empresa.

Neste âmbito, consideramos que face à existência de um acordo entre as entidades patronais e os sindicatos no sentido de reconhecer a transferência de antiguidade, nada parece justificar que, para efeitos do artigo 2.º, n.º 4 do CIRS, essa antiguidade anterior não seja tida em conta. Assim, também nesta sede, consideramos que uma vez acordada e assumida a obrigação de reconhecimento da antiguidade do trabalhador, há uma assumpção de uma obrigação por parte da entidade patronal que o direito fiscal e a A.T. não devem ignorar.

⁴ Manuel Faustino, ob. cit., pág.10-25.

3 – CONCLUSÕES

Tendo em conta o preceituado no Acórdão em análise, parece-nos inegável o carácter inovador desta decisão do TCA a respeito de uma matéria com tanto interesse prático.

O direito laboral prevê um conceito amplo de antiguidade ao permitir que seja tomado em linha de conta o tempo de serviço e a categoria já alcançados noutras entidades patronais, podendo o estabelecimento de uma antiguidade anterior à da admissão numa empresa ser obtido por uma das seguintes fontes: Lei (artigo 37.º da LCT ou artigo 318.º do Código do Trabalho), Contrato Individual de Trabalho e Instrumentos de Regulação Colectiva.

Esperemos que esta decisão do Tribunal Central Administrativo venha permitir que, no futuro, estas três fontes assumam, na delimitação do conceito de antiguidade relevante para efeitos do disposto no n.º 4 do artigo 2.º do CIRS, o mesmo sentido e âmbito que revestem no direito laboral.

